



**Resumen Ejecutivo
Levantamiento Necesidades de Capacitación
Región de Coquimbo**

**Elaborado por:
Unidad de Estudios y
Dirección Regional de Coquimbo
2011**

Resumen ejecutivo

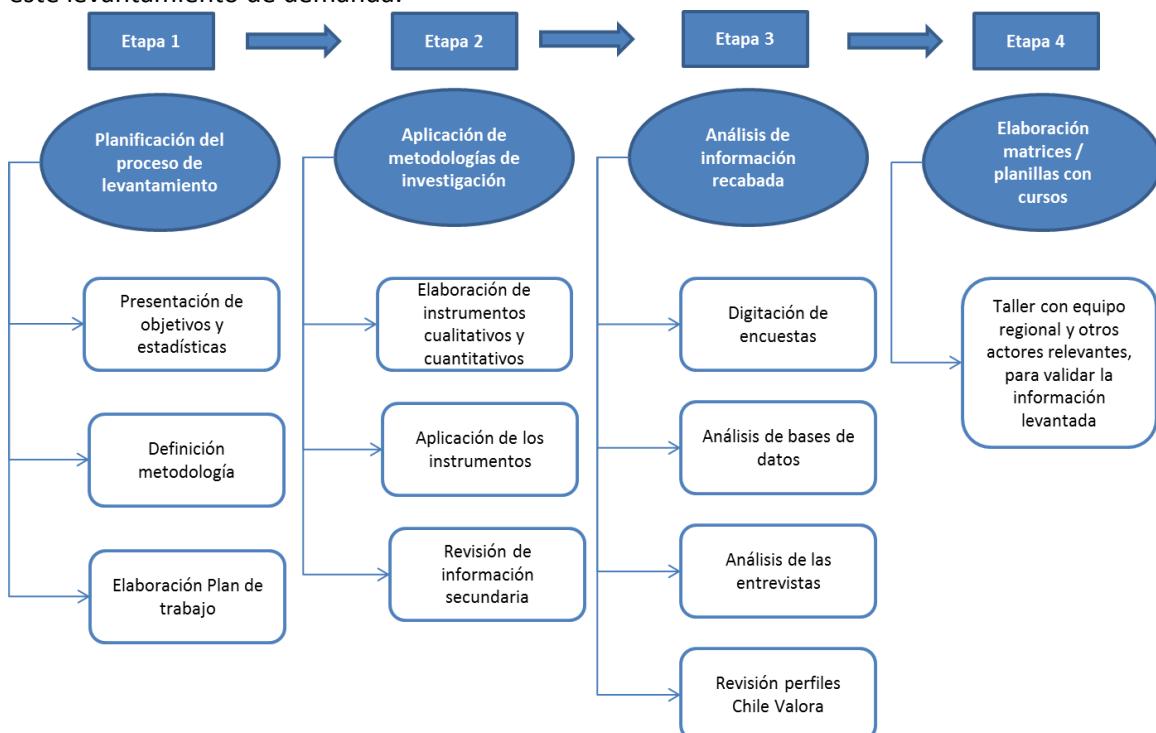
I. Introducción

El presente documento tiene por objetivo entregar una primera aproximación de cursos demandados en cada región, de acuerdo a los requerimientos de empleo de diversos sectores productivo, estrategias de desarrollo regional y otros. Cabe mencionar que este proceso se concibe como una experiencia piloto, que si bien no es del todo representativa en algunos sectores, refleja con mayor rigurosidad información técnica que permite orientar mejor la compra de cursos. Se espera avanzar de manera sostenida en las demandas de otros sectores y profundizar en los ya levantados el año 2011, de tal forma de complementar la información para el año 2012. Adicionalmente a este, uno de los objetivos es incorporar la visión de los trabajadores y organismos públicos para poder complementar la información recabada.

La relevancia de este proceso dice relación principalmente con mejorar la oferta de capacitación del SENCE considerando elementos propios de la realidad regional, además de mantener una relación permanente con los actores claves (empresarios, trabajadores, organismos públicos). En este sentido instaurar una metodología para generar información que permita que los cursos de capacitación sean validados por aquellos actores que intervienen en el procedimiento de levantamiento.

II. Resumen de las etapas del proceso

En la figura de a continuación, se presenta un diagrama general sobre las etapas que considera este levantamiento de demanda.



III. Estadísticas

Cuadro n°1: Distribución de la población según sexo Región Coquimbo					
	Sexo		Total	Participación relativa	
	Hombres	Mujeres		% Hombres	% Mujeres
Población total	361.107	368.117	729.224	49,52	50,48
Población 15 años y mas	276.799	287.375	564.174	49,06	50,94
Población Económicamente Activa (PEA)	198.726	130.140	328.866	60,43	39,57

Fuente: Elaboración propia a partir de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil abril, mayo, junio 2011

Tasa de Desocupados (1)	Regional	Nacional
	8%	7%

(1)La Tasa de desocupados considera como total la fuerza laboral, que sería la suma de los ocupados con los desocupados.

Cuadro n°2: Situación Ocupacional de la población según sexo								
	Ocupados		Desocupados		Total		% Desocupados	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Región de Coquimbo	182.628	118.502	16.098	11.638	198.726	130.140	8,10	8,94

Fuente: Elaboración propia a partir de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil abril, mayo, junio 2011

Cuadro n°3: Desocupación por grupos etarios				
Grupo Etario	Ocupados	Desocupados	Total PEA Grupo	Desempleo por Grupo Etario
15 a 17	776	500	1.276	39,20
18 a 24	30.708	7.769	38.477	20,19
25 a 29	29.931	4.366	34.297	12,73
30 a 49	137.337	10.025	147.362	6,80
50 a 60	65.525	3.281	68.806	4,77
61 a 65	16.710	947	17.657	5,36
66 y más	20.143	849	20.992	4,04

Fuente: Elaboración propia a partir de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil abril, mayo, junio 2011

- Con respecto a los sectores productivos más intensivos en mano de obra, la región de Coquimbo presenta 5 grandes rubros que tienen mayor concentración:
 - Comercio al por mayor y menor
 - Agricultura
 - Transporte
 - Industria Manufacturera

○ Enseñanza

Cuadro n°4: Ocupados por rubro de actividad económica región de Coquimbo					
Rama de Actividad Ocupados	Trabajadores		Total	Apporte al empleo regional de cada rubro	
	Hombre	Mujer			
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	33.847	9.130	42.977	14,27	
Pesca	2.215	251	2.466	0,82	
Explotación de minas y canteras	28.763	1.241	30.004	9,96	
Industrias manufactureras	11.125	6.212	17.337	5,76	
Suministro de electricidad, gas y agua	1.898	828	2.726	0,91	
Construcción	19.043	1.022	20.065	6,66	
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres do	30.853	31.660	62.513	20,76	
Hoteles y restaurantes	4.017	7.994	12.011	3,99	
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	16.618	2.966	19.584	6,50	
Intermediación financiera	334	1.244	1.578	0,52	
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	8.694	6.649	15.343	5,10	
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	7.753	6.474	14.227	4,72	
Enseñanza	8.418	17.056	25.474	8,46	
Servicios sociales y de salud	3.260	8.177	11.437	3,80	
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	4.726	2.599	7.325	2,43	
Hogares privados con servicio doméstico	1.063	14.998	16.061	5,33	
Total	182.627	118.501	301.128	100,00	

Fuente: Elaboración propia a partir de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil abril, mayo, junio 2011

Cuadro n°5: Composición empleo y desempleo por nivel educacional					
Nivel más alto aprobado	Ocupados	Desocupados	Total	Ocupados	Desocupados
Nunca Estudio	3.823	-	3.823	1,27	-
Kinder	367	-	367	0,12	-
Básica o Primaria	79.855	4.450	84.305	26,52	16,04
Media Común	92.064	10.017	102.081	30,57	36,12
Media técnico profesional	40.907	3.908	44.815	13,58	14,09
Humanidades	8.097	418	8.515	2,69	1,51
Centro Formación Técnica	15.091	1.808	16.899	5,01	6,52
Instituto Profesional	11.466	2.522	13.988	3,81	9,09
Universitario	46.535	4.613	51.148	15,45	16,63
Post título	1.345	-	1.345	0,45	-
Magíster	982	-	982	0,33	-
Doctorado	535	-	535	0,18	-
Normalista	63	-	63	0,02	-
Total	301.130	27.736	328.866	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia a partir de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil abril, mayo, junio 2011

IV. Foco del Levantamiento de Demanda y metodología utilizada

Se definieron los siguientes sectores productivos:

- a) Agricultura
- b) Comercio
- c) Construcción
- d) Minería
- e) Turismo

La metodología que se utilizó para recabar información de los sectores productivos mencionados anteriormente se sustentó en las siguientes técnicas:

- Encuestas: Se aplicaron a empresas y a trabajadores.

A continuación se detalla el número de encuestas aplicadas a cada actor y la instancia de aplicación.

Actor (Empresa, trabajador)	Instancia de aplicación	Número de encuestas	Fecha de aplicación	Metodología utilizada (auto aplicada, mail, teléfono, presencial)
Empresarios	Feria Laboral La Serena	15	14 Julio	Encuesta auto aplicada
Micro y Pequeños Empresarios	Feria de Matrícula Bonos	10	5 Agosto	Encuesta auto aplicada
Micro y Pequeños Empresarios	Feria de Matrícula Bonos	8	5-6 Septiembre	Encuesta auto aplicada
Empresarios	Feria Laboral Ovalle	15		Encuesta auto aplicada
Micro y Pequeños Empresarios	Feria de Matrícula Bonos	6	28 Octubre	Encuesta auto aplicada
Empresarios	Feria Laboral Coquimbo	12	4 Noviembre	Encuesta auto aplicada
Total encuestas aplicadas	67			
Actor	Instancia de aplicación	Nº	Fecha de aplicación	Metodología utilizada
Empresas	Seminario SOFOFA	30	29 Agosto 2011	Encuesta auto aplicada entregada en carpeta de la SOFOFA
Trabajadores	Ferias Laborales	322	Agosto-Noviembre 2011	Encuesta auto aplicada.
Total	352			

- Entrevistas semi estructuradas

Las entrevistas se aplicación a empresas y asociaciones gremiales.

Las dimensiones que se consideraron en la pauta de entrevistas fueron las siguientes:

- Características de los perfiles presentes en las empresas

- Proceso de reclutamiento y selección.
- Perspectiva en relación a las brechas de los trabajadores
- Nuevos proyectos empresariales
- Necesidades de contratación de trabajadores
- Percepción con respecto a los proveedores

A continuación se informan las entrevistas realizadas en la región.

Actor	Sector productivo relacionado	Fecha de aplicación	Metodología utilizada
CIDERE	Comercio	14 de noviembre	Entrevista presencial con representantes empresariales y de asociaciones gremiales.
Sociedad Agrícola del Norte	Agricultura	14 de noviembre	Entrevista presencial con representantes empresariales y de asociaciones gremiales.
ASOEX	Agricultura	15 de noviembre	Entrevista presencial con representantes empresariales y de asociaciones gremiales.
Cámara de Comercio	Comercio Turismo	15 de noviembre	Entrevista presencial con representantes empresariales y de asociaciones gremiales.
Corminco	Minería	15 de noviembre	Entrevista presencial con representantes empresariales y de asociaciones gremiales.
Cámara de Turismo	Turismo	16 de noviembre	
Cámara Chilena de la Construcción	Construcción	16 de noviembre	
Total		7	

V. Análisis Encuestas a Empresas

En cuanto a la distribución geográfica dentro de la región (contando con la información del 95% del tamaño muestral), un 82% de las empresas encuestadas se localiza en zonas urbanas, principalmente Coquimbo y La Serena. Sólo 10 empresas se distribuyen en zonas del tipo rural o alejadas de grandes centros urbanos.

La distribución de sector productivo muestra una mayor participación de Agricultura (16%), Construcción (23%) y Enseñanza (20%). Mientras que una mirada por tamaño de empresa muestra una mayor participación de la microempresa (21) y en menor cuantía la gran empresa (8).

Ahora al revisar las áreas de capacitación más requeridas, tanto por aquellos sectores productivos preponderantes como aquellos con menor participación, arrojan mayor tendencia aquellas

relacionadas con Administración, Construcción, Computación, Agricultura, e Idiomas y Comunicación.

Área de capacitación	Cursos
Administración	Legislación laboral
	Gestión en Recursos humanos
	Gestión en empresas
	Control de Bodega
Agricultura	BPA
	Aplicación de plaguicida
	Riego
Idiomas y Comunicación	Inglés
	Comunicación efectiva
Computación e Informática	Excel
	Autocad
Construcción	Soldaduría

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas aplicadas a empresas en la región.

VI. Análisis por rubros priorizados en la región

Para triangular la información obtenida a través de las metodologías cualitativas y cuantitativas implementadas, se trabajó en base al Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales -Chile Valora-. Éste tiene por objeto el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas¹.

A continuación se llevará a cabo el análisis por sectores productivos relevantes para la región en

a) Agricultura

Situación actual del sector:

- Aporta un 14% al empleo de la región, siendo el segundo rubro más importante.
- El sector no es demandado por los trabajadores, por lo que presentan una escasez de mano de obra, especialmente de los mandos medios, lo que se debe principalmente a la inestabilidad laboral, junto con la informalidad en el sector que conlleva a bajos salarios en comparación con los ingresos percibidos en la minería.
- Los trabajadores del sector no presentan un nivel educacional superior a media completa para el caso de los mandos medios.
- La mayoría de los trabajadores del sector provienen de empresas contratistas

¹ Para mayor información revisar www.chilevalora.cl

- No existen proyectos futuros de inversión.

Demanda de perfiles:

- Jefe de cuadrilla: En general son temporeros que suben de rango. Carencia de habilidades blandas asociadas a la comunicación y el liderazgo con los trabajadores de las cuadrillas. En su mayoría debieran tener cuarto medio rendido.
- Supervisor de packing.
- Jefe de campo: Falta el perfil en Chile Valora, por lo general se demanda un técnico.
- Packing: Se requiere de cuarto medio rendido en su mayoría.
- Tractorista: Se requiere de educación básica o media incompleta. Requisito licencia, dos formas de llegar a ser tractorista, por oficio familiar y por ascenso de temporeros.
- Encargado de BPA.

Perfiles Chile Valora²:

De acuerdo a la información recabada algunos perfiles relevantes para el sector contenido en el catálogo de competencias de Chile Valora son los siguientes:

- Tractorista aplicador de agroquímicos.
- Tractorista operador de suelos-
- Supervisor.
- Productor Campesino de Berries.
- Productor Campesino de cultivo de cereales.
- Productor Campesino de hortalizas al aire libre.
- Encargado de Buenas Prácticas.
- Jefe de Cuadrilla.
- Jefe de Packing.
- Supervisor de Packing.

Capacitación/ Proveedores:

- Las capacitaciones deben realizarse en temporada baja, y de manera presencial.
- Necesidad de desarrollar competencias blandas en los trabajadores, como liderazgo.
- No presentan referentes de proveedores de capacitación.
- Capacitación en el horario laboral e interna de la empresa.

² Para mayor información sobre el catálogo de competencias laborales de Chile Valora entrar a la siguiente página: http://www.chilevalora.cl/prontus_chilevalora/site/edic/base/port/competencias.html

b) Comercio

Situación actual del sector:

- Comercio es el sector de mayor relevancia en cuanto al aporte al empleo en la región, siendo de un 20,7% del total de ocupados del sector.
- No existe motivación por trabajar en el sector debido a la inestabilidad laboral, que se refleja en una alta tasa de rotación laboral, y a bajos salarios recibidos por los trabajadores. Esto se da con mayor énfasis en el área de retail.
- Los trabajadores del sector en su mayoría presentan educación media completa.

Demanda de perfiles:

- Auxiliar de Farmacia (oficio que ha surgido).
- Vendedores.
- Cajeras/os.
- Atención al cliente.
- Bodeguero.
- Ayudante de Bodega.
- Aseadores.
- Cuidadores.
- Choferes.

Los requerimientos es presentar cuarto medio rendido, con exigencias anexas en algunos casos como licencia de conducir. Para el caso de auxiliar de farmacia se agrega un certificado entregado por el Servicio de Salud.

Perfiles Chile Valora:

- Cajero.
- Jefe de sección.
- Operador de platos preparados.
- Reponedor de abarrotes.
- Ejecutivo servicio al cliente.
- Transportista.
- Recepcionista de productos, unidades y carga.
- Administrativo logístico.
- Operador Grúa Horquilla.

Capacitación/Proveedores:

- Las empresas capacitan a sus trabajadores, no necesariamente de manera directa sino que también por medio de OTEC.
- Se presentan dificultades en cuanto a los horarios en los cuales se imparte la capacitación.
- Importancia en la certificación de competencias de los trabajadores.
- No existe un conocimiento profundo de los OTEC que imparten capacitación.

c) Construcción

Situación actual del sector:

- El sector de construcción aporta un 6,6% al empleo de la región, siendo el quinto rubro más importante.
- Presenta escasez de mano de obra, ya que los trabajadores se están trasladando al sector de la minería, encontrando en esa área mejores remuneraciones.
- No existe motivación por parte de los jóvenes de trabajar en puestos de trabajo como por ejemplo jornaleros, a pesar de existir las posibilidades de escalar en el mismo sector a otros puestos.
- El nivel educacional de los trabajadores de este sector llega hasta educación media completa.

Demandas de perfiles:

- Jefe de cuadrilla.
- Alarife.
- Albañil.
- Carpintero en terminaciones.

Los requerimientos principales se enfocan en la experiencia de los trabajadores y el interés que ellos tengan de trabajar en el sector.

Perfiles Chile Valora:

- Albañil.
- Carpintero en obra gruesa.
- Carpintero en terminaciones.
- Concretero.
- Ceramista
- Bodeguero.
- Trazador.
- Pintor.

Capacitación/ Proveedores

- Necesidad de profundizar y desarrollar competencias blandas en los trabajadores.

d) Minería

Situación actual del sector:

- El sector de minería representa un 10% del aporte al empleo en la región, lo que significa que es el tercer sector de mayor importancia en cantidad de puestos de trabajo.
- El sector presenta una importante inversión futura, que se estima en 10 mil millones de dólares.
- Esta significativa inversión también afectará al sector construcción ya que se requerirá levantar las distintas plantas.
- No presentan mano de obra para cubrir las necesidades del mercado, por lo que requieren de trabajadores que luego pueden ser capacitados por los mismos empresarios.
- La inserción laboral femenina está teniendo cada vez más cabida en el sector, siendo un 6% de los trabajadores de la minería mujeres. Existe una buena visión respecto de su inserción, ya que las mujeres presentan un perfil psicológico para varios cargos en la empresa.
- Una de las principales ventajas que tiene el sector desde la perspectiva del trabajador son los buenos niveles salariales.

Demanda de perfiles:

- Ayudante de Sondaje.
- Exploración y prospección de producción.
- Ayudante de geólogo.
- Muestreros.
- Operadores de planta.
- Electricistas.

Dada la alta demanda se está solicitando como requerimiento que la persona presente enseñanza media completa, y luego la capacitación es entregada por la empresa.

Perfiles Chile Valora:

- Ayudante de sondaje.
- Muestreros.
- Mantenedor Componentes Mecánicos planta.
- Mecánico mantenedor equipos minas.

Capacitación/Proveedores

- Una de las principales vías que tienen las empresas para reclutar y seleccionar trabajadores es bajo convenios con liceos técnicos.
- En el sector se requieren de cursos de al menos 500 horas de capacitación, dada las complejidades de éste.
- Es importante que la capacitación esté directamente orientada a lo que la empresa requiere curricularmente.
- Existe un proyecto futuro de instalar un Centro de Formación de Capital Humano, como lo existente en la región de Antofagasta.
- En la actualidad se está observando a CEDUC como un proveedor fuerte para el sector, quien se está alineando a las necesidades de las empresas.

e) Turismo

Situación actual del sector:

- Déficit de mano de obra en la región para el sector, una de las razones de esa situación se debe a la inestabilidad que presentan algunos puestos de trabajo, debido a la temporalidad de éstos.

Demanda de perfiles:

- Garzones.
- Mucamas.
- Recepcionistas.
- Guía Turístico.

En su mayoría se exige que las personas presenten un nivel educacional de enseñanza media completa.

Perfiles Chile Valora

De acuerdo a la información recabada algunos perfiles relevantes para el sector contenido en el catálogo de competencias de Chile Valora son los siguientes:

- Garzón.
- Banquetero.
- Mucama.
- Recepcionista.
- Botones.

- Guía turístico.
- Barman.
- Coopero.
- Maestro de Cocina.
- Chef ejecutivo.

Capacitación/Proveedores

- Se requieren capacitaciones de competencias blandas, además de las técnicas que requiere cada oficio.
- Relevancia del idioma para optar a la posibilidad de acceder a mejores puestos de trabajo.

VII. Conclusiones

Este documento constituye una primera etapa –concebida como un proyecto piloto- que aborda focos y rubros definidos por el equipo regional. Cabe mencionar que el levantamiento de demandas de capacitación es un proceso continuo que no está acabado en este informe, sino que se espera se incorporen nuevos focos y sectores productivos para ir enriqueciendo y complementando los productos de manera permanente el año 2012.

Para mayor información sobre los cursos específicos demandados a nivel regional revisar la planilla de compra de cursos.